



**MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL BADAN PERADILAN MILITER
DAN PERADILAN TATA USAHA NEGARA
PENGADILAN MILITER UTAMA
PENGADILAN MILITER TINGGI I MEDAN**

Jalan Ngumban Surbakti No. 45 Telp/Fax. (061) 8215913
Website : dilmilti1-medan.go.id Email : medan.dilmilti1@gmail.com Medan 20131

N o m o r : 998 /KPMT.W1-Mil/RA.1.6/VII/2025
Sifat : Biasa
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah 2024
Lampiran : -

Medan, 17 Juli 2025

Yth. Kadilmil I-02 Medan
di
Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disampaikan hal-hal:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Pengadilan Militer I-02 Medan dimaksudkan untuk :
 - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AMP; dan
 - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
3. Pengadilan Militer I-02 Medan memperoleh nilai sebesar **74,10** atau **BB (Sangat Baik)**.
4. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen Sub Komponen Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,50	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	21,00	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,00	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,00	18,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			73,50	74,10
			BB	BB
			(Sangat Baik)	(Sangat Baik)

No	Catatan
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, namun terdapat kondisi pedoman teknis perencanaan kinerja internal belum memadai karena belum mengatur penyusunan dokumen perencanaan seluruhnya seperti dokumen RKT.
2.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standart yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting), namun terdapat kondisi : <ul style="list-style-type: none"> a. Anggaran yang dialokasikan belum sepenuhnya disinkronkan dengan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU). b. Renstra belum menyajikan penjelasan keterkaitan dan/atau analisis keterkaitan rencana jangka panjang MA dengan renstra Pengadilan Militer I-02 Medan secara memadai; c. Terdapat indikator kinerja yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART, seperti pada indikator ‘persentase sisa perkara yang diselesaikan” tidak relevan sebagai indikator dalam pengukuran pencapaian sasaran karena ukuran penyelesaian tidak terikat pada tahun berjalan (Tahun Anggaran) melainkan pada jangka waktu yang ditentukan.

- | | |
|----|--|
| 3. | Dalam Penyusunan IKU tidak melakukan Rapat Reviu IKU sebagai acuan dalam penetapan dokumen IKU tahun berikutnya. |
|----|--|

B. Pengukuran Kinerja

- | | |
|----|---|
| 1. | Pengukuran Kinerja telah dilakukan namun terdapat kondisi :
a. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja internal namun belum memberikan informasi yang jelas terkait mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, jadwal/waktu pelaksanaan pengumpulan dan pengukuran data kinerja serta Jadwal Monev pengukuran kinerja;
b. Definisi operasional atas IKU belum memadai, belum ada rapat IKU
c. Belum terdapat mekanisme yang jelas atas pengumpulan data kinerja. |
| 2. | Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun terdapat kondisi:
a. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan
b. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). |

C. Pelaporan Kinerja

- | | |
|----|--|
| 1. | Telah dilakukan reviu untuk memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja, namun belum memadai. |
| 2. | Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya memenuhi Standar menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, terdapat kondisi laporan kinerja belum menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja sebagai langkah perbaikan, terdapat kondisi :
a. Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja.
b. Laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja. |
| 3. | Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian |

	perencanaan kinerja berikutnya.
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang dilaksanakan secara berjenjang belum optimal.
2.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh sumber daya yang memadai sehingga evaluasi belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
3.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

No	Rekomendasi
A. Perencanaan Kinerja	
1.	Menyempurnakan pedoman teknis perencanaan kinerja internal yang mencakup antara lain kebijakan penyusunan, perubahan dan sistematika penyajian dokumen perencanaan kinerja, perjanjian kinerja, penyusunan rencana aksi dan jadwal monitoring evaluasi kinerja disesuaikan dengan kondisi Pengadilan Militer I-02 Medan.
2.	Agar menetapkan indikator kinerja yang memenuhi kriteria SMART,
3.	Agar dalam penetapan Indikator Kinerja mengacu sepenuhnya dengan kinerja yang ingin dicapai, seperti program/kegiatan dukungan tugas pengadilan atas fungsi pembinaan berjenjang, dan dalam menyusun dokumen reviu IKU harus diadakan rapat dengan unsur pimpinan dan seluruh pegawai.
B. Pengukuran Kinerja	
1.	Agar pedoman teknis pengukuran kinerja internal yang disusun memberikan informasi yang jelas terkait mekanisme pengumpulan dan pengukuran kinerja, waktu pelaksanaan pengukuran kinerja dan jadwal Monev pengukuran kinerja, menjelaskan definisi operasional atas IKU.

2.
 - a. Agar data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja.
 - b. Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja pada secara berjenjang terhadap penilaian kinerja pegawai yang dilaporkan.
 - c. Agar Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi) sehingga data kinerja yang dikumpulkan relevan untuk mengukur capaian kinerja.

C. Pelaporan Kinerja

1. Agar revidi Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja dilakukan secara memadai yang dibuktikan dengan pernyataan bahwa laporan kinerja telah dilakukan revidi dilengkapi dengan dokumen hasil atas pelaksanaan revidi seperti catatan hasil revidi yang memastikan keandalan informasi dan data yang disajikan dalam laporan kinerja.
2. Pada dokumen Laporan Kinerja agar memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, yakni :
 - a. Laporan kinerja mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja dengan memadai.
 - b. Laporan kinerja menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja.
3. Dalam upaya pelaporan kinerja memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, agar:
 - a. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian aktifitas untuk mencapai kinerja.
 - b. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 - c. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam pencapaian keberhasilan kinerja.
 - d. Informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya..

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan secara berjenjang dengan optimal.
2. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan oleh sumber daya yang memadai sehingga evaluasi dapat dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
3. Agar hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Demikian hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Pengadilan Militer I-02 Medan tahun 2024, agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sarana peningkatan kinerja di lingkungan Pengadilan Militer I-02 Medan. Adapun tindak lanjut hasil evaluasi disampaikan paling lambat tanggal 28 Nopember 2025. Terhadap unit kerja yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi akan dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Kepala Pengadilan Militer Tinggi I
Medan



Hari A. Sugianto
Laksamana Pertama TNI

Tembusan Yth:

1. Sekretaris Mahkamah Agung RI
2. Kepala Badan Pengawasan Mahkamah Agung RI
3. Dirjen Badilmiltun MARI
4. Kadilmiltama
5. Arsip